

# **GROSSETOFIERE S.P.A.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE** **GESTIONE E CONTROLLO**

**ai sensi del Decreto Legislativo 8.06.2001, n.231**

<b>PARTE GENERALE</b>
-----------------------

## **1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **1.1 Premessa**

Grossetofiere S.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento della propria attività di interesse generale, intende adottare il Modello di Gestione e Organizzazione previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Al contempo, Grossetofiere intende adottare anche un proprio Codice Etico, nella convinzione che l'adozione del Modello costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Grossetofiere, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

### **1.2 Il regime di responsabilità previsto a carico degli enti**

In data 8 giugno 2001, è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n.300 - il Decreto Legislativo n. 231, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ovvero:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione;
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione.

Il Decreto ha, così, introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità penale-amministrativa dell'ente collettivo (dotato o non di personalità giuridica) per taluni reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso ente da soggetti in posizione apicale che esercitino (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, ammi-

nistrazione e direzione o da soggetti sottoposti alla vigilanza e direzione dei primi e dunque privi di autonomia decisionale e organizzativa.-

Trattasi di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e viene applicata in base alle disposizioni del codice di procedura penale, attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Il Legislatore ha, pertanto, inteso introdurre una responsabilità personale ed autonoma dell'ente, distinguendola da quella della persona fisica autore materiale del reato, in forza della quale l'ente stesso risponde con il proprio patrimonio delle conseguenze del fatto illecito commesso dalla persona fisica "apicale" o "sottoposto", sempre che tale persona non abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

E' evidente, a tal riguardo, che la ratio della norma è quella di indurre l'ente ad un maggiore controllo sulla regolarità e della legalità dell'operato aziendale, con la previsione del possibile coinvolgimento del patrimonio dell'ente – e dunque degli interessi economici dei soci – come sanzione aggiuntiva nell'ipotesi di commissione di alcuni illeciti penali da parte di determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda.-

Le sanzioni applicabili all'ente a seguito della commissione di taluna delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001 si distinguono in pecuniarie ed interdittive.

Gli illeciti penali suscettibili di generare responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (c.d. reati presupposto) si riferiscono a diverse tipologie che alla data odierna sono i seguenti:

- a) **articolo 24 - *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316 ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640ter c.p.);**
- b) **articolo 24 bis - *delitti informatici e trattamento illecito di dati*: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), installa-**

zione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), falsità relative a documenti informatici (art. 491 bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)

- c) **articolo 24 ter - Delitti di criminalità organizzata:** associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze (DPR 309/90 art. 74);
- d) **articolo 25 - concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:** concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis c.p.);
- e) **articolo 25 bis - falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:** falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455 c.p.), falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.), contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), art. 473 (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi);
- f) **articolo 25 bis.1 - delitti contro l'industria ed il commercio:** turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513 bis e 514 c.p.), frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.) e vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517 bis, 517 ter e 517 quater c.p.);

- g) **articolo 25 ter - reati societari: false comunicazioni sociali, anche delle società quotate (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);**
- h) **articolo 25 quater - delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico: ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., art. 289 c.p.), o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;**
- i) **articolo 25 quater 1 - politiche di mutilazione degli organi genitali femminili: reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583 bis c.p.);**
- j) **articolo 25 quinquies - delitti contro la personalità individuale: delitti in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia (artt. 600 e ss. c.p., artt. 601, 602 e 609 undecies c.p.);**
- k) **articolo 25 sexies - abusi di mercato: insider trading e manipolazione del mercato (Art. 184 e 185 Dlg. 24/02/98 n. 58);**
- l) **articolo 25 septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (artt. 589 e 590 c.p.);**
- m) **articolo 25 octies - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.) e autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.);**
- n) **articolo 25 novies - delitti in materia di violazione del diritto d'autore ovvero; i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a) bis, terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della Legge sul Diritto di Autore (l. n. 633 del 25.4.1941);**
- o) **articolo 25 decies - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: relativo al rea-**

to di cui all'art. 377 bis del c.p.;

- p) **articolo 25-undecies - reati ambientali:** art.452 bis c.p. (Inquinamento ambientale), art.452 quater (disastro ambientale), art 452 quinquies (delitti colposi contro l'ambiente), art. 452octies (circostanze aggravanti), art.452 sexies (Inquinamento ambientale), art.137 D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (scarichi di acque reflue industriali), art.256 D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), art.257 D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (Bonifica dei siti), art.258 D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), art.259 D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (Traffico illecito di rifiuti), art.260 D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), art.260 bis D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti), art.279 D.Lgs. 3.04.2006 n.152 (installazione esercizio abusivo di abilimento), art.727 bis (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette), art.733 bis (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto), art.1 legge 7 febbraio 1992, n. 150 (commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica);
- q) **articolo 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22 c. 12 bis d.lgs. 286/1998);

### **1.3. L'adozione del Modello quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'ente**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto esonerano dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- ⇒ l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione astrattamente idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- ⇒ abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ⇒ gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- ⇒ non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo

Viceversa, nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In particolare, in ipotesi di giudizio la responsabilità dell'ente si presume (presunzione semplice) qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ciò che costituisce una vera e propria inversione dell'onere della prova: da ciò consegue che è l'ente che deve provare l'esistenza e l'attuazione, al momento del fatto in contestazione, di un sistema di controllo interno alla luce di quanto previsto dal succitato art. 6 del Decreto.

Invece, l'onere della prova spetta al Pubblico Ministero nel caso di reati commessi da sottoposti, secondo quanto previsto dal sopra indicato art. 7 del Decreto .

Alla luce di quanto sopra, per il rispetto sostanziale della ratio sottintesa alla normativa introdotta dal D.L.vo n.231/01, l'Ente dovrà provvedere alla costruzione di un Modello atto a:

- ⇒ individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- ⇒ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ prevedere verifiche periodiche sul livello di aggiornamento del Modello stesso rispetto a modifiche normative e/o organizzative con impatto rilevante ai fini del Decreto;
- ⇒ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- ⇒ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- ⇒ introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO**

### **2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello**

Grossetofiere, pur consapevole che l'adozione e l'attuazione del Modello sia solo una facoltà e non un obbligo di legge, ha ciononostante ritenuto di farvi ricorso, al fine precipuo di costruire un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo – da svolgersi anche e principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non con fraudolente elusioni delle disposizioni – per proteggere l'Azienda (e dunque gli interessi dei soci) dagli effetti negativi conseguenti dalla possibile applicazione di sanzioni in caso di reati commessi da soggetti (e loro sottoposti) che esercitino funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, ed al contempo per rafforzare l'immagine di trasparenza correttezza della stessa attività aziendale.-

In particolare, nell'adozione e aggiornamento del Modello sono stati seguiti i seguenti principi fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore sia possibile la realizzazione dei reati (fase della mappatura dei processi a rischio);
- individuazione delle modifiche opportune da operare sulle procedure operative e di controllo già in atto a livello aziendale, previa verifica delle stesse
- individuazione di un Organismo di Vigilanza e di controllo interno cui attribuire il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello secondo i seguenti principi generali:
  - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - applicazione del principio di separazione delle funzioni (di talché nessuno possa gestire in autonomia un intero processo);
  - documentazione dei controlli;
  - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme interne e delle procedure previste dal Modello;
  - obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

### **2.2 Fasi della costruzione del Modello**

Il processo di definizione (e futuro aggiornamento) del Modello di organizzazione, gestione e controllo si articola principalmente in tre fasi:

1) identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio



Tale fase presuppone un'analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree a rischio reato cui segue l'individuazione delle possibili modalità, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto del reato medesimo.

A tal proposito, per la definizione di concetto di rischio, è necessario delimitare una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.-

Tale soglia di accettabilità del rischio deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, ovvero sia con violazione intenzionale del Modello adottato.

Conseguentemente, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di impedire che un qualunque soggetto operante all'interno di Grossetofiere possa addurre, a giustificazione della propria condotta delittuosa, l'ignoranza delle direttive adottate dall'Ente

## 2) verifica dell'attività svolta prima dell'adozione del Modello

Tale fase ha per oggetto l'analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione del Modello al fine di renderne più efficace l'aggiornamento.

## 3) progettazione del sistema di controllo

Tale fase si concretizza nella preventiva valutazione del sistema di controllo interno cui segue la fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli, atti a garantire un'efficace azione preventiva.

## **2.3 Adozione del Modello da parte di Grossetofiere**

L'adozione del presente Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

### a. Approvazione del Modello

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale viene approvato dal Consiglio di Amministrazione che provvede alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

Viene altresì rimessa allo stesso Consiglio di Amministrazione l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali del modello.

### b. Applicazione e verifica dell'attuazione del Modello

Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello adottato.

c. Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

E' attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito di Grossetofiere.

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ed al fine di poter fruire dell'esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso Grossetofiere l'Organismo di Vigilanza al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza sull'applicazione e sull'aggiornamento del Modello.

L'O.d.V., organismo collegiale, è un organo della società, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che ha anche il potere di revocarlo: in particolare

- ⇒ poiché l'art.6, comma 4 bis, d.lgs. 231/2001, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge n.183/11 e dal d.l. 212/11, prevede che *“nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza”*, le sue funzioni possono essere attribuite al Collegio Sindacale
- ⇒ in alternativa, può essere costituito come organismo ad hoc, tanto in composizione monocratica (anche soggetto esterno, con facoltà per lo stesso di avvalersi di un dipendente della società per il necessario coordinamento tra Organismo e funzioni aziendali) quanto in composizione pluripersonale (composto, in questo caso, da almeno un soggetto esterno ed uno interno alla società)

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà possedere (quantomeno in singoli membri, con facoltà di ricorrere – all'occorrenza – alla consulenza di figure professionali esterne) strumenti e conoscenze tecniche proprie dell'attività di verifica e controllo, nonché conoscenze giuridiche relative al sistema delineato dal d.lgs. 231/2001.-

Tale Organismo non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.-

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva delibera del Consiglio di Amministrazione che provvede alla sua sostituzione.-

#### **3.2 Funzioni e poteri dell'O.d.V.**

All'O.d.V. di Grossetofiere sono affidati i seguenti compiti:

- a) sensibilizzare i destinatari del Modello all'osservanza del Modello ;

- b) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, *partner*, etc.;
- c) verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, effettuando una costante ricognizione delle attività dell'Ente con l'obiettivo di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio di reato ai sensi del Decreto;
- d) promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare in caso di possibili violazioni del Modello;
- e) prevedere l'istituzione di un sistema di flussi informativi periodici in capo al sistema informatizzato ed alle funzioni aziendali con riferimento alle attività potenzialmente a rischio da trasmettersi ad una specifica casella di posta elettronica dell'O.d.V., ai fini del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili";
- f) attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture dell'Ente competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare costantemente il Modello;
- g) accedere liberamente a tutti i documenti dell'Ente - senza necessità di alcun consenso preventivo - nel rispetto della normativa vigente, nonché richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni all'Ente;
- h) formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la richiesta di un *budget* annuale, al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza di risorse finanziarie;
- i) valutare la necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, ovvero di significative modificazioni della struttura organizzativa interna e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa nonché, infine, in caso di modifiche normative.

### **3.3 Nomina e sostituzione O.d.V.**

La nomina quale O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di

incompatibilità con la nomina stessa: a tal fine il soggetto designato a ricoprire tale carica deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'O.d.V.;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sull'ente;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che svolgono istituzionalmente funzioni di vigilanza e di controllo, ovvero che ne sono controparte commerciale, nei tre anni precedenti alla nomina quale O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o da altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale, ovvero che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici e/o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La revoca dei poteri dell'O.d.V. e l'attribuzione degli stessi ad altro soggetto, al fine di garantirne stabilità e prerogative, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previa contestazione scritta all'O.d.V. ed osservazioni in merito da parte dello stesso.-

A titolo meramente esemplificativo, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- il recesso dal rapporto di lavoro (dimissioni, licenziamento per giusta causa);
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001, risultan-

te da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

Laddove ne ravvisi l'opportunità, anche prima della revoca, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'O.d.V. e la nomina di un Organismo *ad interim*.

In ogni caso la nomina di nuovo O.d.V. non comporta, di per sé, la necessità di redazione ed approvazione di un nuovo Modello.

### **3.4 Obblighi dell'O.d.V. in materia di relazione e rendicontazione**

L'O.d.V. di Grossetofiere assolve agli obblighi di relazione e rendicontazione periodica nei confronti degli altri Organi societari in merito all'attuazione del Modello ed alle eventuali modifiche ed integrazioni che allo stesso ritiene opportuno apportare secondo una duplice modalità:

- su base mensile per quanto attiene il Presidente ed il Direttore;
- su base trimestrale per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. può essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione, al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità del Modello, ovvero per fornire informazioni in merito allo stato delle proprie attività: di tutti gli incontri con l'O.d.V. deve essere fatto verbale, da custodirsi in duplice copia presso l'Ente e presso lo stesso O.d.V.

## **4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.**

### **4.1 Sistema delle deleghe e delle procure**

All'O.d.V. sono trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso Grossetofiere.

### **4.2 Segnalazioni di esponenti dell'Ente o di terzi**

All'interno di Grossetofiere viene portata a conoscenza dell'O.d.V. qualunque informazione di fonte interna o esterna attinente l'attuazione del Modello nelle "aree di attività a rischio".

E' esplicitamente previsto che:

- ogni segnalazione relativa alla commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e più in generale a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Codice Etico, devono essere trasmesse alla cassetta di posta elettronica dedicata dell'O.d.V.;
- l'O.d.V., valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione) sottoporrà all'attenzione del Datore di Lavoro i risultati dell'attività investigativa svolta;
- l'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti di Grossetofiere o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

### **4.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. di Grossetofiere – in forma scritta – note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da qualsiasi autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico di Grossetofiere o suoi amministratori o dipendenti;
- notizie relative a qualunque tipo di ispezione da parte di pubblici organismi;
- notizie relative a infortuni sul lavoro o incidenti o relative a richieste di richieste di riconoscimento di malattie professionali
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in

- caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione od utilizzo di finanziamenti pubblici;
  - rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni dell'Ente dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
  - notizie relative all'effettiva applicazione del Modello con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.



## **5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **5.1 Fonti normative**

L'art. 1, comma 60, legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"), individua tra i destinatari degli obblighi previsti dalla predetta legge anche i soggetti di diritto privato sottoposti al controllo da parte delle amministrazioni territoriali.-

Le misure contemplate dalla legge n. 190/2012 devono trovare applicazione per le società controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze o da altre pubbliche amministrazioni, anche nei casi in cui le stesse abbiano già adottato il modello previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001, in quanto l'ambito di applicazione dei due interventi normativi non coincide.-

Difatti, mentre le norme contenute nel d.lgs. n. 231 del 2001 sono finalizzate alla prevenzione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, la legge n. 190 del 2012 persegue la finalità di prevenire condotte volte a procurare vantaggi indebiti al privato corruttore in danno dell'ente (nel caso di specie, della società controllata): ne consegue che le società controllate, che abbiano già approvato – o intendano adottare – un modello di prevenzione dei reati della specie di quello disciplinato dal d.lgs. n. 231 del 2001, devono integrarlo con l'adozione delle 1 misure idonee a prevenire anche altri fenomeni di corruzione e illegalità all'interno delle società, come indicati dalla l. n. 190 del 2012.-

### **5.2. Le misure organizzative per la prevenzione della corruzione**

Come ricordato, la legge n. 190/2012 fa riferimento ad un concetto di corruzione più ampio rispetto a quello previsto dal decreto legislativo 231/2001, poiché per tale legge rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

La conseguenza di ciò è che la responsabilità a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in danno della società, se il responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della

corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull'attuazione dello stesso.

Tale piano è elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione in stretto coordinamento con l'Organismo di vigilanza ed è adottato dal Consiglio di amministrazione di Grossetofiere: una volta adottate le misure, ad esse verrà data adeguata pubblicità sia all'interno della società sia all'esterno, con la loro pubblicazione sul sito web della società.-

Al fine di rendere effettivo e non meramente formale il piano di prevenzione della corruzione, lo stesso dovrà contenere i seguenti contenuti minimi:

- ⇒ Individuazione e gestione dei rischi di corruzione –
- ⇒ Sistema di controlli
- ⇒ Codice di comportamento
- ⇒ Trasparenza
- ⇒ Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
- ⇒ Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
- ⇒ Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici
- ⇒ Formazione
- ⇒ Tutela del dipendente che segnala illeciti
- ⇒ Rotazione o misure alternative
- ⇒ Monitoraggio

### **5.3 Identificazione del RPC**

Il responsabile della prevenzione della corruzione verrà nominato dal Consiglio di amministrazione di Grossetofiere nella persona del Direttore, il quale elaborerà le misure integrative sopra indicate, che costituiranno il "Piano di prevenzione della corruzione" della società, e le sottoporrà al Consiglio stesso per l'adozione; il RPC avrà altresì poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure e di proposta delle integrazioni e modificazioni ritenute più opportune.-

In considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e il "piano di prevenzione della corruzione", le funzioni del RPC dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'organismo di vigilanza nominato ai sensi del citato decreto legislativo.

Dall'espletamento dell'incarico non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi predeterminati in sede di previsioni del piano anticorruzione, in coerenza con i suoi contenuti, fermi restando i tetti retributivi normativamente previsti ed i limiti complessivi alla spesa di personale.

L'eventuale revoca dell'incarico del RPC da parte del Consiglio di Amministrazione di Grossetodiene sarà motivata e comunicata all'A.N.AC. che, entro 30 giorni, potrà formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013.-

## 6. PRINCIPI DI CONDOTTA

### 6.1 Principi di comportamento

Grossetofiere pretende l'assoluto rispetto del Modello adottato assieme a quello delle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 da parte di tutti i propri amministratori, dipendenti, agenti, consulenti e *partner* commerciali; le regole del Modello, difatti, assumono valenza giuridica giacché, nell'ipotesi di reato, costituiscono uno dei presupposti per l'esonero di Grossetofiere dalla responsabilità.

L'eventuale infrazione delle regole di condotta dettate nel Modello comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari da irrogarsi a seguito di apposito procedimento. Per i *partner*, gli agenti ed i consulenti, l'eventuale violazione è sanzionata in conformità a quanto previsto da specifiche clausole contrattuali.

### 6.2 Prescrizioni e divieti

A tutti coloro che intrattengono rapporti di vario titolo e natura con Grossetofiere (ad es., dipendenti, consulenti, fornitori, clienti, ecc.) è richiesto il rispetto delle leggi e dei regolamenti dei Paesi in cui operano.

Con specifico riferimento alle prescrizioni del Decreto in oggetto è fatto assoluto divieto a tutti coloro che intrattengono rapporti di vario titolo e natura con Grossetofiere di:

- ⇒ effettuare elargizioni in denaro, ovvero accordare o promettere vantaggi di qualsiasi natura, a favore di pubblici funzionari, ovvero parenti o affini di questi ultimi,
- ⇒ distribuire omaggi e regalie eccedenti quanto previsto dalla prassi o dalle normali pratiche commerciali o di cortesia. Sono per contro consentiti gli omaggi di modico valore, volti a promuovere l'immagine o l'attività di GrossetofiereFondazione;
- ⇒ riconoscere compensi in favore di collaboratori esterni che non siano proporzionate alle caratteristiche dell'incarico da svolgere;
- ⇒ presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti pubblici;
- ⇒ distrarre, dalle loro finalità originarie, somme ricevute da organismi pubblici;
- ⇒ effettuare ogni forma di dazione, in favore di amministratori, diret-

tori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di società private, che possa essere, anche solo interpretata, come volta a spingere la controparte a violare i suoi obblighi d'ufficio o di fedeltà,

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- nell'ambito del processo decisionale, gli amministratori devono garantire rispetto delle procedure stabilite, trasparenza delle operazioni e libero accesso alle informazioni al fine dell'esercizio del controllo.
- dichiarazioni e documenti resi ad organismi pubblici in vista di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono rispondere a requisiti di veridicità;
- i rapporti nei confronti di soggetti pubblici, relativamente alle aree di attività a rischio, devono essere gestiti previa nomina di un responsabile per ogni tipologia di operazione;
- gli incarichi conferiti a collaboratori esterni, così come gli accordi di associazione con i partner, devono essere definiti per iscritto con evidenza di tutte le condizioni dell'accordo stesso;
- non sono ammesse forme di pagamento in natura.-

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1 Principi generali**

Il D.Lgs. 231/2001 (art. 6, comma 2, lett. e, e art. 7, comma 4, lett. b) prevede espressamente la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, e ciò sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione,

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può quindi prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che si pone quale elemento qualificante dello stesso e della sua concreta operatività.-

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale avvio di un procedimento penale, giacché la violazione di disposizioni del Modello e del Codice Etico lede il rapporto di fiducia con l'Ente, il quale, proprio con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di prevenire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato da parte della Direzione Aziendale – previa contestazione scritta della violazione al lavoratore (subordinato ovvero in posizione apicale o collaboratore) – su impulso dell'O.d.V. che abbia rilevato nel corso della sua attività di controllo e vigilanza (o sulla base delle segnalazioni ricevute) una possibile infrazione al Modello o al Codice Etico.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello o del Codice Etico e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della riservatezza, della dignità, della reputazione dei soggetti coinvolti e nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione rispetto alla violazione rilevata.-

Tale proporzionalità che dovrà essere valutata considerando non solo la gravità della violazione, ma anche la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.) nonché l'eventuale recidiva.

### **7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti contrari alle regole comportamentali contenute nel presente Modello e nel relativo Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari,

con le conseguenze previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile.-

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, in ordine crescente di gravità, che saranno presi da Grossetofiere in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano.

⇒ *Richiamo verbale*

⇒ *Ammonizione scritta;*

⇒ *Multa*

⇒ *sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 3 giorni*

Tale sanzione è prevista per mancanze lievi e recidiva delle infrazioni: è applicabile al lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

⇒ *Licenziamento con preavviso*

Tale sanzione è comminabile al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività condotte nelle aree a rischio, un comportamento non solo non conforme alle prescrizioni del Modello, ma diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.

⇒ *Licenziamento senza preavviso*

Tale sanzione è comminabile al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Ente di misure previste dal D.Lgs. 231/2001

Tali provvedimenti disciplinari possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le previsioni contrattuali relative alle vertenze.-

### **7.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Poiché il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno dell'Ente ma anche all'esterno, in termini di immagine dell'Ente stesso, l'assoluto rispetto da parte dei dirigenti dell'Ente di quanto previsto nel presente Modello e del Codice Etico (ed il correlativo l'obbligo di far ri-

spettare le stesse previsioni) è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso (ivi compresa l'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure sanzionatorie più idonee, secondo quanto più avanti riportato.-

Resto comunque salva per Grossetofiere la possibilità, in aggiunta alla sanzione disciplinare comminata, di richiedere al dirigente il risarcimento dei danni dallo stesso causati in conseguenza dei detti comportamenti, ivi inclusi i danni derivanti dall'applicazione da parte del Giudice ed a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. n.231/2001.-

Le sanzioni disciplinari applicabili, determinate tenuto conto della natura ed intensità della violazione, della sua eventuale reiterazione nonché delle giustificazioni fornite dal dirigente, sono (in ordine crescente):

- ⇒ *Ammonizione scritta;*
- ⇒ *Multa*
- ⇒ *sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 3 giorni*
- ⇒ *Spostamento ad altra funzione che non comporti gestione ai attività a rischio*
- ⇒ *Licenziamento disciplinare con preavviso*
- ⇒ *Licenziamento disciplinare senza preavviso*

#### **7.4 Sanzioni nei confronti degli amministratori**

Le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice di Grossetofiere e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti ed il pubblico saranno valutate con estremo rigore.-

In caso di violazioni da parte degli Amministratori (ovvero anche laddove gli stessi abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o la commissione dei reati previsti nel Decreto) l'O.d.V. informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa; nel caso in cui le violazioni riguardino più di un Amministratore, l'O.d.V. informerà direttamente l'Assemblea.-



Le sanzioni disciplinari applicabili, determinate tenuto conto della gravità del comportamento sono (in ordine crescente):

- ⇒ *Censura scritta a verbale*
- ⇒ *Sospensione del compenso*
- ⇒ *Revoca dell'incarico;*

E' fatta salva per Grossetofiere la possibilità, in aggiunta alla sanzione disciplinare comminata, di richiedere all'Amministratore il risarcimento dei danni dallo stesso causati in conseguenza dei detti comportamenti, ivi inclusi i danni derivanti dall'applicazione da parte del Giudice ed a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. n.231/2001.-

### **7.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e *Partner***

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni o *Partner* comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta dell'O.d.V., delle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.-

Anche in questo caso è fatto salvo il diritto di Grossetofiere a richiedere il risarcimento dei danni.-

## **8. CODICE ETICO**

Parte integrante del presente Modello è il Codice Etico, insieme dei doveri e dei principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e della correttezza dell'attività aziendale (utile anche ai fini della prevenzione delle ipotesi delittuose previste dal D.,Lgs. n.231/01) adottati da Grossetofiere nei confronti di tutti i soggetti con cui si trova ad operare od entrare in contatto.-

Tale insieme di principi non coincide necessariamente con i divieti normativi, rappresentando viceversa un vero e proprio codice deontologico aziendale che Grossetofiere riconosce come obbligatorio per sè al di là delle specifiche previsioni di cui asl D.Lgs. n.231/01.-

Detto codice, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Grossetofiere nella riunione del 19.09.2013, viene allegato al presente Modello siccome confermato integralmente in tutto il suo contenuto.-

## INDICE

1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001.....	2
1.1. PREMessa.....	2
1.2. IL REGIME DI RESPONSABILITA' PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI.....	2
1.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE STRUMENTO DI PREVENZIONE ED ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' DELL'ENTE.....	6
2. ADOZIONE DEL MODELLO.....	8
2.1. OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	8
2.2. FASI DELLA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	8
2.3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI GROSSETOFIERE.....	9
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
3.2. FUNZIONI E POTERI DELL'O.D.V.....	11
3.3. NOMINA E SOSTITUZIONE O.D.V.....	12
3.4. OBBLIGHI DELL'O.D.V. IN MATERIA DI RELAZIO E RENDICONTAZIONE.....	14
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.....	15
4.1. SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE.....	15
4.2. SEGNALAZIONI DI ESPONENTI DELL'ENTE O DI TERZI.....	15
4.3. OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI.....	15
5. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	17
5.1. FONTI NORMATIVE.....	17
5.2. LE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	17
5.3. IDENTIFICAZIONE DEL RPC.....	18
6. PRINCIPI DI CONDOTTA.....	20
6.1. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	20
6.2. PRESCRIZIONI E DIVIETI.....	20
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	22
7.1. PRINCIPI GENERALI.....	22
7.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	22
7.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	23
7.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	24
7.5. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	25
8. CODICE ETICO.....	26
INDICE.....	27